

**EFEKTIVITAS OUTBOND MANAGEMENT TRAINING TERHADAP  
STRES KERJA PADA PEGAWAI BANK SWASTA DI SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata (S1)  
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Oleh :

**NITA DWI SETYARINI**

**F 100 136 027**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**EFEKTIVITAS OUTBOND MANAGEMENT TRAINING TERHADAP  
STRES KERJA PADA PEGAWAI BANK SWASTA DI SURAKARTA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

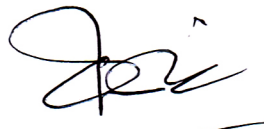
**Oleh :**

**NITA DWI SETYARINI**

**F 100 136 027**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si, Psi**

**NIK/NIDN. 637/0629116401**

## HALAMAN PENGESAHAN


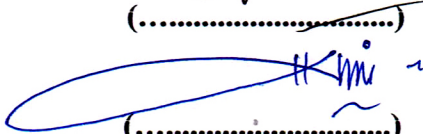
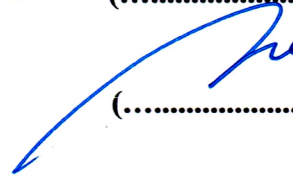
### EFEKTIVITAS OUTBOND MANAGEMENT TRAINING TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI BANK SWASTA DI SURAKARTA

Oleh:  
**NITA DWI SETYARINI**  
F 100 136027

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Jum'at, 7 April 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

#### Dewan Penguji

1. **Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si, Psi**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Santi Sulandari, S.Psi., M.Ger**  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Moordiningsih, M.Si**  
(Anggota II Dewan Penguji)

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)

Dekan,


**Taufik, S. Psi, M.Si, Ph.D**  
NIK/NIDN. 799/0629037401

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Publikasi Ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Maret 2017

Penulis,



Nita Dwi Setyarini

F 100 136 027

# EFEKTIVITAS OUTBOND MANAGEMENT TRAINING TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI BANK SWASTA DI SURAKARTA

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *outboundmanagement training* dalam menurunkan stress pada karyawan bank. Hipotesis yang diajukan adalah Outbound Management Training Berpengaruh Terhadap Penurunan Stres Pada Karyawan Bank. Subyek penelitian ini sebanyak 42 orang yang dipilih secara *purposive sampling* dimana subjek dibagi menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan karakteristik karyawan bank Bri dengan tingkat stress sedang sampai tinggi. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah a) Skala stress kerja dan b) perlakuan *Outbound Management Training* (OMT). Metode penelitian ini menggunakan metode eksperimen *pretest post control group design*. Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan *Gain-Score* kemudian diuji dengan *independent sample test* diperoleh nilai  $t = -9,790$  dengan taraf signifikansi  $(p) = 0,000$  berarti bahwa ada perbedaan tingkat stress kerja karyawan bank sebelum dan sesudah *Outbound Management Training* (OMT), dimana tingkat stress kerja karyawan lebih menurun setelah mengikuti *Outbound Management Training* (OMT). Artinya *outbound management training* dapat menurunkan tingkat stress karyawan.

**Kata kunci :** Stress Kerja, *Outbound Management Training*.

## Abstract

The purpose of this study is to determine effect of outbound management training in reducing stress on employees bank. Hypothesis advanced by is that there is outbound management training (OMT) influential to a decrease in stress on bank employee. The subject of this research as many as 42 people elected purposively the sampling method of which a subject is divided into groups experimentation and the control group with characteristics employee of a bank bri with stress level moderate to high .As for a measuring instrument used in this research is a ) stress the scale of work and b ) treatment outbound management training ( OMT ). A method of this research uses experimental methods post only control group design. The result of this research analyzed using gain-score then tested with independent sample test obtained value  $t = -9,790$  with economic situation signifikansi  $( p ) = 0,000$  means that there is a difference of employees of the bank levels before and after outbound management training (OMT), where the stress levels of employees of the bank is decreased employee after joining outbound management training (OMT). This means that outbound management training (OMT) can reduce stress levels of employees.

**Keyword :** Working Stress, *Outbound Management Training*.

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat dalam dunia perbankan dengan banyaknya kompetitor membawa arus persaingan yang tidak lagi hanya pada *price competition* dan bunga, melainkan juga pada *non-price competition*. Persaingan dalam kualitas ini akan menuju pada *Good Corporate Governance* (GCG). Di tengah kondisi tersebut, industri perbankan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya (Rahmawati, 2009).Tuntutan dari perusahaan dalam pencapaian target sangatlah tinggi karena mengingat banyaknya pesaing dan ketatnya persaingan dengan perusahaan-perusahaan lainnya.Keadaan tersebut

menyebabkan organisasi membuat peraturan-peraturan dan standar operasional yang tinggi untuk mencapai target-target yang diinginkan perusahaan (Lidyansyah, 2014). Dalam mencapai tuntutan yang lebih tinggi setiap karyawan seharusnya lebih bisa mengelola emosinya agar tidak mengalami stress kerja. Namun pada kenyataannya peraturan, kondisi fisik, iklim, budaya kerja, tuntutan dan target perusahaan yang tinggi tersebut menyebabkan adanya stres kerja pada karyawan (Babatunde, 2013).

Stres kerja pada karyawan juga dapat dikurangi dengan cara bermain. Dengan bermain, individu berinteraksi langsung sesuai dengan caranya sendiri seperti penjelajahan, melakukan pilihan dan berbuat salah, mengalami sebab akibat dan *have fun* (Derajad, M. & Kelly, E., 2012). Bermain disini adalah bentuk dari aktivitas *outbond management training* atau OMT. Dalam bermain mereka dapat secara langsung berinteraksi dengan orang lain, saling percaya dalam kerja tim dan bersama-sama tim merebut juara dalam permainan. Pengalaman yang *fun* seperti inilah yang dapat membantu para pelaku OMT mengurangi stress. Aktivitas fisik/olahraga dalam permainan *outbound training* yang menggembirakan akan menstimulasi pengeluaran hormon endorfin. Endorphin adalah neuropeptide yang dihasilkan tubuh pada saat relaks/tenang. Endorphin dihasilkan di otak dan susunan syaraf tulang belakang. Hormon ini dapat berfungsi sebagai obat penenang alami yang diproduksi otak yang melahirkan rasa nyaman dan meningkatkan kadar endorphin dalam tubuh untuk mengurangi tekanan darah tinggi. Aktivitas fisik/olahraga dapat meningkatkan kadar *b-endorphin* empat sampai lima kali didalam darah. Sehingga, semakin banyak melakukan kegiatan tersebut maka akan semakin tinggi pula kadar *b-endorphin*. Ketika seseorang melakukan kegiatan tersebut, maka *b-endorphin* akan keluar dan ditangkap oleh reseptor didalam hipotalamus dan sistem limbik yang berfungsi untuk mengatur emosi. Peningkatan *b-endorphin* akan menurunkan rasa nyeri, meningkatkan daya ingat, memperbaiki nafsu makan, kemampuan seksual, menurunkan tekanan darah dan menormalkan pernafasan (Sindhu, 2006).

Kegiatan *outbound training* berupa aktivitas fisik/olahraga dengan permainan menyenangkan dapat menekan produksi epinefrin dan norepinefrin yang berlebihan sehingga gangguan fisik berupa tanda-tanda stres dapat dikurangi. Dengan demikian pengeluaran epinefrin dan norepinefrin dapat dikontrol oleh otak sehingga fungsinya menjadi normal kembali seperti tidak terpapar oleh stresor.

Penelitian sebelumnya menunjukkan Pengaruh *Outbound Management Training* Dalam Mengurangi *Burnout* Pada Karyawan PT. Sinar Rajawali Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *outbound management training* dalam menurunkan stres pada karyawan bank. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu, Outbound Management Training Berpengaruh Terhadap Penurunan Stres Pada Karyawan Bank.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di bank BRI unit serengan dan cabang solo soedirman. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan bank BRI wilayah solo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dimana subjek dibagi menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan karakteristik karyawan bank Bri dengan tingkat stress sedang sampai tinggi. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode eksperimen *pretest posttest only group design*. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala stress kerja dan perlakuan *Outbound Management Training*. Jumlah aitem pada skala stress kerja adalah 42 aitem terdiri atas 22 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*.

Untuk melakukan uji validitas alat ukur, digunakan validitas isi (*content validity*). Validitas isi adalah validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgment* (Azwar, 2012). Alat ukur harus memenuhi validitas yang diinginkan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menghasilkan data pengukuran yang reliabel dengan nama lain keajegan, konsistensi, kestabilan suatu alat ukur yang mana dapat dipercaya (Azwar, 2012). Uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* dengan bantuan computer program SPSS for Windows Program versi 16.0.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis *Gain-Score* yang diuji dengan *Independent samples test* diperoleh nilai  $t = -9,790$  dengan taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,000 yang berarti bahwa ada perbedaan tingkat stress karyawan bank sebelum dan sesudah *Outbound Management Training* (OMT), dimana tingkat stress kerja karyawan lebih menurun setelah mengikuti *Outbound Management Training* (OMT). Artinya *outbound management training* dapat menurunkan tingkat stress karyawan.

Menurut Waluyo (2013) Stress kerja dapat diartikan sebagai sumber stress atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan

perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Solusi mengatasi stres akibat kerja salah satunya dengan kegiatan *outbound management training* karena di dalamnya terdapat unsur aktivitas fisik/olahraga, permainan yang menggembirakan serta melibatkan pikiran untuk pemecahan masalah sederhana. Aktivitas fisik/olahraga dalam permainan *outbound management training* yang menggembirakan akan menstimulasi pengeluaran hormon endorfin. Endorfin adalah neuropeptide yang dihasilkan tubuh pada saat relaks/tenang. Endorfin dihasilkan di otak dan susunan syaraf tulang belakang. Hormon ini dapat berfungsi sebagai obat penenang alami yang diproduksi otak yang melahirkan rasa nyaman dan meningkatkan kadar endorfin dalam tubuh untuk mengurangi tekanan darah tinggi. Aktivitas fisik/olahraga dapat meningkatkan kadar *b-endorphin* empat sampai lima kali didalam darah. Sehingga, semakin banyak melakukan kegiatan tersebut maka akan semakin tinggi pula kadar *b-endorphin*. Ketika seseorang melakukan kegiatan tersebut, maka *b-endorphin* akan keluar dan ditangkap oleh reseptor di dalam hipotalamus dan sistem limbik yang berfungsi untuk mengatur emosi. Peningkatan *bendorphin* akan menurunkan rasa nyeri, meningkatkan daya ingat, memperbaiki nafsumakan, kemampuan seksual, menurunkan tekanan darah dan menormalkan pernafasan (Sindhu, 2006). Kegiatan *outbound management training* berupa aktivitas fisik/olahraga dengan permainan menyenangkan dapat menekan produksi epinefrin dan norepinefrin yang berlebihan sehingga gangguan fisik berupa tanda-tanda stres dapat dikurangi. Dengan demikian pengeluaran epinefrin dan norepinefrin dapat dikontrol oleh otak sehingga fungsinya menjadi normal kembali seperti tidak terpapar oleh stressor.

Hasil analisis *G-Score* yang diuji dengan *Independent samples test* diperoleh nilai  $t = -9,790$  dengan taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,000 membuktikan bahwa *Outbound Management Training* (OMT) merupakan media yang tepat dan efektif guna menurunkan tingkat stress kerja karyawan. Namun sebagai sebuah media intervensi, *Outbound Management Training* (OMT) tidak dapat berdiri sendiri Karena proses pembelajaran tersebut memerlukan intervensi yang bersifat pendampingan berkala pada subyek sebagai media pelatihan dan pemantauan hasil belajar dari pelatihan *Outbound Management Training* sebelumnya. Sebagai sebuah pelatihan dan media belajar yang memerlukan proses dan tahapan *outbound management training* (OMT) bukan merupakan suatu intervensi yang bersifat berulang Karena tingkat keefektivitasan *outbound management training* (OMT) menjadi lebih tinggi ketika intervensi dilakukan secara berulang dan berkala. Dari hal tersebut dapat ditarik



kesimpulan bahwa *outbound management training* (OMT) merupakan media yang tepat dan efektif guna menurunkan tingkat stress kerja karyawan.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan tingkat stress keryawan sebelum dan sesudah *Outbound Management Training* (OMT). Tingkat stress kerja karyawan lebih menurun setelah mengikuti *Outbound Management Training* (OMT) pada kelompok eksperimen. Artinya *Outbound Management Training* (OMT) dapat menurunkan stress kerja karyawan.. Terdapat pengaruh positif antara *Outbound Management Training* (OMT) terhadap tingkat stress kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai perbedaan stress kerja sebelum dan sesudah pemberian *Outbound Management Training* (OMT) sebesar - 9,790 dengan siginifikansi 0,000 ( $p < 0,005$ ). Hal ini membuktikan bahwa *Outbound Management Training* (OMT) memberikan sumbangan yang efektif terhadap penurunan stress kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan seluruhnya, sehingga peneliti menyarankan; 1) Bagi pihak Bank khususnya bagian kepala baik unit maupun cabang secara berkala memantau perkembangan diri karyawannya berkaitan dengan tingkat stress kerja. Disarankan untuk melakukan pelatihan secara berkala, sehingga kemampuan karyawan bank dalam menghadapi masalah dapat terus meningkat dan stress kerja yang dialami karyawanpun semakin menurun. 2) Bagi Subyek Penelitian disarankan untuk terus menjaga semangat kerjanya, pola pikir dan persepsi yang positif terhadap semua permasalahan dengan berbagai cara yang bisa dilakukan, seperti mengikuti pelatihan atau kegiatan-kegiatan yang lainnya yang bisa mengasah elemen kepribadian tersebut. Salah satunya dengan mengikuti *outbound management training* (OMT). 3) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tema yang sama disarankan untuk menjadikan *Outbound Management Training* (OMT) sebagai perlakuan yang berulang sehingga mampu meningkatkan tingkat efektivitas intervensi tersebut. Selain itu perhatikan pula saat pengisian angket baik *pre test* maupun *post test* khususnya untuk rentang waktu pemberian *post test* dalam hal ini dimaksudkan agar hasil tes mampu mengungkapkan perubahan subyek penelitian apakah karena pemberian *outbound management training* (OMT) atau karena faktor yang lain. *Outbound Management Training* (OMT) juga dapat diperluas penelitiannya tidak hanya pada karyawan bank saja namun juga bisa pada lingkungan kerja lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi I*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Babatunde, A. (2013). Occupational stress: A review on conceptualisations, causes and cure. *Economic Insights-trends and Challenges*, vol. 2, No.65, 73-80. Doctoral Researcher, University of Wales, London.
- Derajad, M., & Kelly, E. (2011). Pengaruh *Outbound Management Training* Dalam Mengurangi *Burnout* Pada Karyawan PT. Sinar Rajawali Surabaya. *Jurnal Psikologi*, Vol. 1, No.12, hal 42-49. Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan.
- Lidyansyah, I.P.D. (2014). Menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan melalui musik. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol.2, No.1, hal 62-74. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rahmawati, S. (2009). Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1. Fakultas Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Sindhu, P. (2006). *Hidup Sehat dan Seimbang Dengan Yoga*. Bandung : Qanita.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta Barat: Akademia Permata.